

ASSOLOGISTICA

Associazione Italiana Imprese di  
Logistica, Magazzini Generali,  
Magazzini Frigoriferi, Terminalisti  
portuali, interportuali ed  
aereoportuali.

MANAGERITALIA

Federazione Nazionale dei  
Dirigenti, Quadri e Professional del  
Commercio, Trasporti, Turismo,  
Servizi, Terziario Avanzato

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI DELLE  
IMPRESE DI LOGISTICA, MAGAZZINI  
GENERALI, TERMINAL OPERATORS  
PORTUALI, INTERPORTUALI ED  
AEREOPORTUALI**

Milano – 8 gennaio 2014

*PROPRIETÀ RISERVATA*

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare  
la piena e completa proprietà del testo contrattuale  
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale  
a enti, organizzazioni, imprese e privati,  
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I  
DIRIGENTI DELLE IMPRESE DI LOGISTICA, MAGAZZINI GENERALI,  
TERMINAL OPERATORS PORTUALI, INTERPORTUALI ED  
AEROPORTUALI**

L'anno 2014, il giorno 8 gennaio in Milano

TRA

l'ASSOLOGISTICA - Associazione Italiana Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Magazzini Frigoriferi, Terminalisti portuali, interportuali ed aeroportuali, rappresentata dal Presidente Carlo Mearelli, con l'assistenza del Segretario Generale Jean-François Daher

E

Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato rappresentata dal proprio Presidente Dott. Guido Carella, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Dott. Flavio Leone, con l'assistenza del Segretario Generale, Massimo Fiaschi e di Daniela Fiorino, responsabile ufficio relazioni sindacali

visto il CCNL 21 luglio 1995 e successive modifiche

SI È STIPULATO

il presente testo unico per i dirigenti delle Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Terminal Operators portuali, interportuali ed aeroportuali

## PARTE PRIMA

### Art. 1

#### **Qualifica e suo riconoscimento Applicabilità del contratto - Controversie**

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del c.c. e che abbiano nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicino le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi della impresa.
2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.
3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.
4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui al successivo art. 27 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento della effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.

### Art. 2

#### **Istituzione del rapporto**

1. L'assunzione o la nomina a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico, dell'eventuale applicazione del trattamento previdenziale previsto per i DPN dai successivi artt. 25 e 26 e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.
2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore ai sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.
3. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio non interrompe il rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

### **Art. 3**

#### **Etica del servizio**

1. Le parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.
2. A tal fine le parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.
3. In quest'ottica le parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende devono fare riferimento.

### **Art. 4**

#### **Prestazione lavorativa del dirigente**

1. La prestazione lavorativa del dirigente non è quantificabile, ma si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale stabilito per l'unità produttiva cui lo stesso è preposto, ma con ampia discrezionalità.

## PARTE SECONDA

### Art. 5

#### Trattamento economico

1. Il trattamento economico per 14 mensilità sarà stabilito con separato accordo da stipularsi tra le organizzazioni firmatarie del presente contratto <sup>1</sup>.
2. La retribuzione globale del dirigente dovrà comunque essere superiore a quella dell'impiegato o quadro meglio retribuito appartenente alla stessa azienda.

### Art. 6

#### Aumenti periodici di anzianità

1. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° febbraio 2000.

#### Norma transitoria

Ai dirigenti in servizio al 1° febbraio 2000, data di stipula dell'accordo abrogativo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, a partire dal 1° febbraio 2000 e per tutto il biennio 1° febbraio 2000-31 gennaio 2002, di un importo di lire 540.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), equivalenti a euro 278,89, non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 270.000, equivalenti a euro 139,44, per i dirigenti che nel suddetto biennio avrebbero maturato l'ultimo scatto di anzianità.

Per la determinazione degli importi maturati prima del 1° febbraio 2000, a titolo di scatti di anzianità, valgono le disposizioni previste dall'art. 6 del CCNL 21 luglio 1995, che qui di seguito si riportano integralmente:

- “1. A decorrere dal 1° luglio 1992, per ogni biennio di anzianità di servizio maturata con tale qualifica presso la stessa azienda o gruppo aziendale, i dirigenti hanno diritto ad una maggiorazione dello stipendio nella misura di Lire 270.000 per 11 bienni.
2. Gli importi ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati al 30 giugno 1992, anche se non corrisposti a questa data, saranno definitivamente congelati.
3. I dirigenti assunti prima del 1° luglio 1992 con serveranno “ad personam” il diritto a completare i 14 bienni di anzianità previsti dalla precedente normativa contrattuale.
4. L'applicazione di tale norma non potrà comportare in alcun modo la riduzione dell'anzianità di servizio riconosciuta, spettante al 31 dicembre 1975, agli effetti degli scatti biennali.
5. Gli aumenti periodici di anzianità non sono assorbibili, salvo siano stati concessi in anticipo allo stesso titolo.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il biennio in corso di maturazione, ove sia superato l'anno, sarà calcolato per intero ai fini del computo del TFR”.

---

<sup>1</sup> Vedi allegato A.

## **Art. 7**

### **Elemento di maggiorazione**

1. I dirigenti assunti o nominati successivamente alla data del 1° settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

### **Norma transitoria**

Per la determinazione dell'importo dovuto a tale titolo ai dirigenti in servizio al 30 agosto 1995, valgono le disposizioni previste dall'art. 7 del del CCNL 21 luglio 1995, che qui di seguito si riportano integralmente:

“1. Con decorrenza dal 1° aprile 1995, l'elemento di maggiorazione istituito con accordo 14 luglio 1981 viene corrisposto come segue: <sup>1</sup>

- a) ai dirigenti con anzianità di servizio fino al 10° anno, 12% della retribuzione globale considerata utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto;
- b) ai dirigenti con anzianità oltre 10 anni, 18% della retribuzione globale, considerata utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 31 dicembre 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995/31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente contratto”.

## **Art. 8**

### **Retribuzione variabile**

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei risultati ottenuti, ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

2. Le parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La Commissione ha anche il compito di analizzare, in base all'evoluzione del mercato ed in particolare di questo settore, le forme di mobilità interna ed esterna proprie del ruolo e della funzione dirigenziale.

---

<sup>1</sup> Con decorrenza dal 1° luglio 1981 e fino al 31 dicembre 1984 l'elemento di maggiorazione è stato rispettivamente dell'8% fino al 10° anno di anzianità di servizio e del 14% oltre i 10 anni di servizio; con decorrenza dal 1° gennaio 1985 e fino al 31 marzo 1995 l'elemento di maggiorazione è stato rispettivamente del 10% fino al 10° anno di anzianità di servizio e del 16% oltre i 10 anni di servizio.

## PARTE TERZA

### Art. 9

#### Ferie

1. Il dirigente ha diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi esclusi i sabati, le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali. Si intendono comprese nei trenta giorni le festività soppresse dalla legge 54 del 1977.
2. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute. A tal fine al dirigente è fatto obbligo di segnalare all'azienda il periodo di ferie eccezionalmente non fruito e l'azienda darà atto di ricezione della comunicazione. In tal caso, qualora il dirigente non avanzi per iscritto diversa richiesta, gli verrà corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla normale retribuzione di fatto da versarsi entro il secondo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza delle ferie. Per coloro che sono retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o altri elementi variabili, la retribuzione sarà computata, per la parte variabile, sulla media degli emolumenti corrisposti nei dodici mesi precedenti o comunque nel minor periodo di servizio prestato.
3. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
4. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia comunicata all'azienda.
5. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
6. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.
7. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

### Art. 10

#### Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi, sarà concesso un periodo di aspettativa non superiore a mesi sei, con facoltà da parte dell'azienda di trattenere in tutto o in parte la retribuzione.
2. Durante tale periodo decorre comunque la anzianità agli effetti del preavviso e del TFR.
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche, elettive a qualsiasi livello o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali od aziendali, valgono le norme di legge vigenti.
4. In caso di aspettativa per grave malattia di familiari (coniuge, figli, genitori), sarà corrisposta almeno la retribuzione necessaria per assicurare le coperture previdenziali e assistenziali.



## **Dichiarazione a verbale**

Le parti convengono che la contribuzione agli Enti e Fondi contrattuali di cui agli artt. 26 e 27 del ccnl (Previdenza integrativa individuale e Assistenza sanitaria integrativa), non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

### **Art. 11**

#### **Aggiornamento e formazione professionale**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998, a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.
2. In particolare:
  - corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
  - corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse, considerate lavorative.
5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.
6. I dirigenti di prima nomina hanno diritto a un numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi concordando con le aziende le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.

I suddetti congedi retribuiti possono essere fruiti esclusivamente per la frequenza di programmi formativi e non danno quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.
7. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° gennaio 1998, mediante contributi pari a euro 129,12 annui a carico dell'azienda e a 129,12 annui annue a carico del dirigente, trattenute dall'azienda sulla retribuzione.
8. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

## **Art. 12**

### **Trasferte e missioni**

1. Per le trasferte e le missioni il trattamento da riservare al dirigente è il seguente:
  - a) rimborso delle spese di viaggio;
  - b) rimborso di ogni spesa sostenuta in esecuzione del mandato e nell'interesse dell'azienda;
  - c) rimborso delle spese di vitto e alloggio a "pié di lista", o l'equivalente da convenire, e delle piccole spese non documentabili;
  - d) per le trasferte non inferiori a dodici ore è dovuto, per ogni giorno di trasferta, un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari a euro 55,00 lorde.
2. Per trasferte si intendono le missioni disposte al di fuori delle normali sedi di lavoro.
3. Per le missioni superiori ai dodici giorni saranno presi accordi tra azienda e dirigente, anche per gli eventuali aspetti particolari derivanti dalla durata e dalla natura della missione.
4. A far data dal 1° agosto 1995, nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, il rimborso chilometrico sarà determinato in base alle tabelle stabilite dall'azienda. In assenza delle stesse si farà riferimento alle tabelle ACI.

## **Art. 13**

### **Trattamento di infortunio e malattia non da causa di servizio**

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od a infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Superati i sopra indicati limiti di conservazione del posto, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di sei mesi, come previsto dall'art. 10.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro indicato al comma 1 si intende ridotto fino a coincidere con il termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato. In tale ipotesi, sarà dovuta al dirigente, oltre al TFR e alle altre spettanze di fine rapporto, un'indennità pari ad 1/2 dell'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento.
5. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chiede la risoluzione del rapporto e l'azienda non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del TFR.

## **Art. 14**

### **Trattamenti di infortunio e malattia da causa di servizio**

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio verificatosi in occasione di lavoro, l'azienda conserverà il posto al dirigente e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale.
2. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale.
3. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare trenta mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.
4. Nel caso di infortunio verificatosi in occasione di lavoro, sono a carico dell'azienda le spese di ospedalità nonché quelle mediche e farmaceutiche che il dirigente incontrerà in conseguenza dell'infortunio stesso.
5. Il datore di lavoro deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extra-professionali, che assicuri:
  - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
  - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124;
  - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.
6. Agli effetti dei commi precedenti:
  - infortunio: l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sulla assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
  - malattia professionale: la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa alla legge anzidetta;
  - retribuzione: cocerovo dei compensi di cui all'art. 36 del presente contratto.

## **Art. 15**

### **Maternità e paternità**

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.
2. Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104, il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione

mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, fino al terzo anno di vita del bambino, per i periodi di congedo parentale è dovuta – a carico dell'INPS – un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

## **Art. 16**

### **Trasferimento di proprietà della azienda**

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 2112 del c.c., in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente. Le conclusioni di detti cambiamenti debbono essere comunicate per iscritto a tutti i dirigenti in servizio.

2. Il dirigente che non sia disposto a prestare servizio nella mutata situazione aziendale può, entro sei mesi dalla formale comunicazione del mutamento, chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art.35, comma 1.

## **Art. 17**

### **Trasferimento del dirigente**

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.

2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto al dirigente con un preavviso di almeno tre mesi ovvero quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.

3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente viene considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini, con il proprio nucleo familiare.

4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

5. Il dirigente, che procede alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al secondo comma, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari alla indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

6. Qualora il dirigente abbia compiuto il 50° anno di età, il trasferimento può avvenire solo previo consenso dell'interessato. Analogamente, l'azienda non può unilateralmente disporre il trasferimento del dirigente in un Paese estero situato in una delle aree geografiche dichiarate, al momento del trasferimento, "zone a rischio" o anche, per il dirigente con familiari a carico, "zone di cautela" dall'Unità di Crisi del Ministero degli Affari Esteri.
7. Nel caso di successiva risoluzione del rapporto per il licenziamento non determinato da giusta causa, il dirigente trasferito avrà diritto al rimborso delle spese relative al rientro nel luogo di provenienza per sé e per la propria famiglia, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto, salvo i casi di forza maggiore.
8. In caso di decesso del dirigente analoga procedura verrà seguita per i suoi familiari.
9. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche, per tutta la durata della carica.
10. L'azienda corrisponderà inoltre, per una durata da convenirsi tra le parti, e comunque non inferiore ad un anno, l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento, in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenuto conto delle condizioni medie di mercato.
11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari ed a tre mensilità se con i familiari a carico.
12. In caso di trasferimento in località di disagiata residenza, spetta al dirigente, in aggiunta allo stipendio, una speciale indennità da concordare tra azienda e dirigente.
13. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

## **Art. 18**

### **Responsabilità civili e/o penali connesse alle prestazioni**

1. Ogni responsabilità civile verso terzi conseguente all'esercizio delle funzioni del dirigente è a carico dell'azienda.
2. Ove si apra procedimento penale o amministrativo nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda.
3. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli, non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento: in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto e della retribuzione.
5. Le garanzie e le tutele di cui sopra ad eccezione della retribuzione si applicano al dirigente, anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

## **Art. 19**

### **Mutamento di posizione**

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento delle proprie mansioni, sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro quarantacinque giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al TFR anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

## PARTE QUARTA

### Art. 20

#### Previdenza complementare

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali ed aeroportuali o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.
3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto a tale Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009, all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010, all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013 ed all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014.
7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 25, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.

9. Il Fondo Mario negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il Trattamento di Fine Rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

## **Art. 21**

### **Previdenza integrativa individuale**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito un trattamento di previdenza individuale.

2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione, nonché all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

3. A decorrere dal 1° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 38.734,27, elevata a euro 48.030,49, a decorrere dal 1° luglio 2000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 4.648,11.

4. Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) di cui al successivo articolo 25, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

7. Le parti, ferma restando l'attuale contribuzione per imprese e dirigenti, concordano di definire con apposito accordo anche le quote sindacali e di adesione contrattuale.



## **Art. 22**

### **Assistenza sanitaria integrativa**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) 5,50% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
- b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti ed ai proscrittori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.

4. Sono iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative) nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del proscrittori volontario è pari alla somma degli importi dovuti al fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

8. Assologistica aderisce al piano di riordino del Fasdac sottoscritto il 27 settembre 2011 da Confcommercio e Manageritalia.

## **Articolo 23**

### **Congedi per la prevenzione medica**

1. Il dirigente ha diritto ad un giorno di congedo retribuito ogni biennio per l'utilizzo dei voucher di medicina preventiva secondo il programma attuato dal Fondo Mario Besusso.

Il suddetto congedo retribuito può essere fruito esclusivamente per la medicina preventiva e non dà quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

## **Art. 24**

### **Norma di rinvio per i contributi ai fondi**

1. Le parti convengono che, in applicazione del primo comma degli artt. 20, 21 e 22, il contributo ai fondi previdenziali ed assistenziali integrativi si adeguerà automaticamente al contributo stabilito nei rinnovi del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti del terziario della distribuzione e dei servizi e/o dell'industria, a seconda dell'inquadramento.

## **Articolo 25**

### **Dirigenti di prima nomina (DPN)**

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi dei precedenti artt. 20 e 21, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, possono essere considerati DPN i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del 40° anno di età e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 3 anni anche in aziende diverse, vengano nominati dirigenti, entro il compimento del 48° anno di età, nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a 50 anni compiuti, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

4. Le disposizioni relative ai dirigenti di età non inferiore a 50 anni compiuti non possono essere attuate nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa società o di società ad essa collegate, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

5. I nuovi requisiti fissati con il presente articolo si applicheranno alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 in avanti. I Fondi potranno accettare le richieste di nomina/assunzione di DPN riferite al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2012, sulla base dei requisiti previsti dal precedente CCNL.

## **Articolo 26**

### **Dirigente Temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche tramite contratti di lavoro dipendente con qualifica di dirigente, a tempo determinato, nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo previsto per il DPN, di cui all'art. 21bis del CCNL, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata

del contratto, fino ad un massimo di un anno.

3. I nuovi requisiti fissati con il presente articolo si applicheranno alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013 in avanti. I Fondi potranno accettare le richieste di nomina/assunzione di DPN riferite al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2012, sulla base dei requisiti previsti dal precedente CCNL.

## PARTE QUINTA

### Articolo 27

#### Controversie individuali di lavoro

1. A decorrere dal 1 luglio 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile, come modificato dalla Legge 24 novembre 2010, n. 183.
2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:
  - a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione competente per territorio;
  - b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
4. L'organizzazione imprenditoriale, ovvero l'associazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
5. Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.
6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'organizzazione imprenditoriale o dell'associazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:
  1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
  3. l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art.2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.
10. La Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di

convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di cui all'art. 4, comma 17, Legge 92/2012.

11. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 40.

## **Articolo 28**

### **Collegio Arbitrale**

1. Ai sensi della Legge 24 novembre 2010, n. 183, è istituito, a cura delle associazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio Arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri, di cui uno designato da ciascuna delle organizzazioni stipulanti, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del competente tribunale.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

5. Il Presidente effettivo ed il Presidente supplente del Collegio Arbitrale sono designati per un periodo di un anno, tacitamente rinnovabile, e seguono tutti i ricorsi.

6. Previo accordo tra le parti, il Collegio avrà sede presso una delle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

7. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle organizzazioni suddette.

8. Ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973 n. 533. Il Collegio Arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R., dell'organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia ovvero dell'organizzazione datoriale. La citata organizzazione trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dalla parte, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

9. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione imprenditoriale e alla parte convenuta.

10. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la Parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

11. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente.

12. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 9 da parte dell'organizzazione imprenditoriale.

13. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

14. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti nonché, in caso di licenziamento, anche dell'eventuale carenza di motivazione, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.

15. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al comma 4 dell'articolo 34.

16. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente ai termini dell'articolo 34, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, con particolare riferimento all'anzianità di servizio ed all'età del dirigente fra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'art. 35, comma 1;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettanti al dirigente ai sensi dell'art. 35, comma 1.

17. Nel caso il dirigente ricorra alla autorità giudiziaria ordinaria, a seguito dell'opposizione del datore di lavoro alla procedura arbitrale, ed il licenziamento venga riconosciuto ingiustificato, in luogo dell'indennità prevista al comma sedicesimo spetterà, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, un'indennità supplementare pari al corrispettivo di ventiquattro mesi di preavviso.

18. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-quater, penultimo comma, del codice di procedura civile.

19. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi 3 e 4, del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, 4° comma del codice civile, come modificato dall'art. 31, comma 7, legge n. 183/2010.

## **Dichiarazione a verbale**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui al comma 16 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 35, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 35 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

## **Articolo 29**

### **Commissione di clima sul mobbing**

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cd. "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di ccnl. Tale Commissione avrà l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

## **Articolo 30**

### **Outplacement**

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.
2. L'azienda si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa con il dirigente interessato, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente.

## **Articolo 31**

### **Politiche Attive**

1. Le Parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale fino al 31 dicembre 2014, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti.
2. Tali attività affidate a CFMT saranno finanziate con un contributo una tantum a carico delle aziende pari a euro 40,00 per ciascun dirigente in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo del 12 dicembre 2012 e un equivalente contributo a carico del dirigente, da versarsi entro il 31 dicembre 2012.
3. La gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente articolo sarà oggetto di rendicontazione separata.

## **Articolo 32**

### **Interageing**

1. Le parti, in considerazione del mutato ambito normativo previdenziale pubblico, convengono sulla necessità di favorire iniziative volte a garantire soluzioni funzionali alla maggiore permanenza in servizio dei lavoratori che hanno compiuto i 60 anni di età, favorendo il ricambio intergenerazionale in un clima di collaborazione reciproca e di disponibilità ad investire sulle nuove assunzioni di giovani lavoratori.
2. A tal fine, i dirigenti a cui mancano alcuni anni alla decorrenza del pensionamento pubblico potranno sottoscrivere accordi di trasformazione del rapporto di lavoro a fronte dell'impegno ad assumere la funzione di tutor nei confronti di giovani dirigenti, o anche di lavoratori con qualifica di quadro o livello equipollente, in modo da favorire l'occupazione e, al contempo, non disperdere la conoscenza, le competenze e la professionalità proprie dei dirigenti senior.
3. Gli accordi di cui al comma 2 del presente articolo dovranno essere ratificati in sede di Commissione Paritetica di conciliazione delle controversie.

## **Articolo 33**

### **Agenzia per il lavoro**

Le Parti, anche in considerazione dell'attuale congiuntura economica, convengono di sollecitare congiuntamente il Governo affinché dia attuazione alle disposizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs 10 settembre 2003 n. 276, relative allo svolgimento dell'attività di intermediazione nel mercato del lavoro per il tramite delle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.



## PARTE SESTA

### Articolo 34

#### Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione, per i dirigenti che non abbiano raggiunto l'anzianità massima contributiva.
3. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 27, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 28. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 27. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 35 e 36.
6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto di cui al primo comma, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che abbia raggiunto i requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

### Articolo 35

#### Preavviso o indennità sostitutiva

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da parte dell'azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:
  - 6 mesi, fino a 4 anni di servizio;
  - 8 mesi, da 4 a 8 anni di servizio;
  - 10 mesi, da 8 a 12 anni di servizio;
  - 12 mesi, oltre 12 anni di servizio;valido agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.
2. In caso di inosservanza in tutto od in parte dei termini indicati al comma precedente, è dovuta al dirigente per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi tre anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, pari a:
  - mesi 3, fino a 4 anni di servizio;
  - mesi 4, oltre i 4 anni di servizio.
4. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncamento il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
5. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospendono per la loro durata i termini dello stesso e subentrano le norme di cui agli artt. 13 e 14.
6. Per il periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali ed assistenziali previste dalla legge e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta a tutti i contributi previdenziali ed assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli enti e/o fondi previdenziali ed assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.
8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze di chi lo dovrà sostituire.

## **Articolo 36**

### **Trattamento di fine rapporto**

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il dirigente avrà diritto al trattamento di fine rapporto calcolato come segue:
  - a) fino al 31 maggio 1982, il dirigente avrà diritto ad un'indennità riferita all'anzianità maturata in servizio comprese le anzianità convenzionali di cui all'art. 38 nella misura di trenta trentesimi per ogni anno di servizio prestato, riferita alla retribuzione mensile di fatto percepita al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, calcolando per mese intero la frazione di mese superiore a quindici giorni.

Si considerano come retribuzione, oltre allo stipendio, ogni compenso di carattere continuativo, le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, complementi di stipendio, le gratificazioni ed ogni altro compenso comunque denominato ed a qualunque epoca e con qualunque periodicità corrisposto, di misura variabile o fissa, anche se non stipulato contrattualmente, con esclusione soltanto di quanto sia corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere eccezionale.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente goduti dal dirigente. Se il dirigente è retribuito in tutto od in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, complementi di stipendio, gratificazioni, etc., questi emolumenti variabili sono determinati sulla media dell'ultimo triennio di servizio, o se il triennio non è stato compiuto, sull'effettivo periodo di servizio prestato.

Il dirigente avrà diritto a che l'indennità di licenziamento venga integrata da quelle maggiorazioni che risultassero comunque a suo favore in seguito a nuovi accordi sul trattamento normativo ed economico stipulati ed aventi applicazione o decorrenza anche durante il periodo di preavviso, come previsto dall'art. 35.

Nel caso di trasferimento ad altra impresa consociata o collegata, il dirigente conserva il

diritto all'anzianità maturata a tutti gli effetti, salvo sua diversa richiesta.

Le indennità di preavviso e di licenziamento e le retribuzioni spettanti al dirigente non sono soggette a moratoria.

- b) Dal 1° giugno 1982, in base alla legge 29 maggio 1982, n. 297<sup>1</sup>.

### **Norma Transitoria**

Per i dirigenti in servizio al 30 giugno 1981 per l'anzianità maturata fino a detta data, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'art. 23 del CCNL 8 giugno 1976 limitatamente alla prima mezza mensilità eccedente i 30/30, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per l'ulteriore mezza mensilità spettante ai dirigenti con anzianità di servizio oltre il decimo anno (punto 2, art. 23 del CCNL 8 giugno 1976) si procederà alla liquidazione della stessa alla data del 30 giugno 1981 con i criteri dell'art. 23 stesso, entro il 31 ottobre 1981.

### **Articolo 37**

#### **Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza e assistenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

### **Articolo 38**

#### **Anzianità convenzionale per servizio militare**

1. Ai soli effetti della applicazione degli artt. 35 e 36 del presente contratto, verranno riconosciute "ad personam" le anzianità convenzionali per benemerienze combattentistiche nelle seguenti misure:

- a) anni uno per ognuno dei seguenti titoli: mutilati di guerra, ex combattenti insigniti di croce al merito di guerra;
- b) mesi sei per ognuno dei seguenti titoli: decorati al valore, insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra.

2. Tali anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

4. Il dirigente di nuova assunzione od in servizio dovrà comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità convenzionali, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

5. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

---

<sup>1</sup> Vedi allegato B.

## PARTE SETTIMA

### Articolo 39

#### Rappresentanze sindacali aziendali

1. I sindacati dei dirigenti, competenti per territorio ed aderenti a Manageritalia possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltrech  a Manageritalia, alle aziende interessate ed alla organizzazione imprenditoriale.
3. In particolare, le rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.

### Articolo 40

#### Controversie di applicazione

1. Per la soluzione delle controversie che eventualmente potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto viene istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti dell'Associazione Italiana Imprese di Logistica, Magazzini Generali, Magazzini Frigoriferi, Terminalisti portuali, interportuali ed aeroportuali (ASSOLOGISTICA) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (MANAGERITALIA).

### Articolo 41

#### Disposizioni generali

1. I dirigenti in servizio alla data di stipulazione del presente contratto manterranno "ad personam" le migliori condizioni stabilite da singole clausole di precedenti contratti collettivi, o da accordi individuali.
2. Per tutto ci  che non   diversamente regolato dal presente contratto valgono in quanto compatibili con la figura del dirigente le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

### Articolo 42

#### Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1  gennaio 2012, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

Il contratto si rinnover  tacitamente di anno in anno, salvo disdetta da comunicarsi almeno un mese prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata da una delle parti contraenti.

## **ALLEGATO A**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Articolo 1**

##### **Minimo contrattuale mensile**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 2.221,00 lordi, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° dicembre 1997 in avanti, ed in euro 3.064,00 lordi, per i dirigenti assunti o nominati precedentemente a tale data.
2. Tali misure sono comprensive dell'importo di euro 816,52 mensili lordi maturati, alla data del luglio 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza) soppresso ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 1992.
3. Fermi restando i minimi di cui al comma 1 del presente articolo e le previsioni di cui ai successivi articoli 2 e 3, per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 19 ottobre 2007 la retribuzione minima mensile di fatto non potrà essere inferiore a euro 2.320,00 lordi nel 2007 ed a euro 2.450,00 a decorrere dal 1° gennaio 2008, mentre per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 6 ottobre 2010, non potrà essere inferiore a 2.700,00 euro mensili lordi a decorrere dal 1° gennaio 2010 e a 3.000,00 euro mensili lordi a decorrere dal 1° gennaio 2011; infine, per i dirigenti assunti o nominati successivamente al 12 dicembre 2012, non potrà essere inferiore a 3.500,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2013.

#### **Articolo 2**

##### **Superminimo contrattuale**

Gli accordi economici del 3 dicembre 1997, del 1° febbraio 2000, del 20 novembre 2001, del 29 giugno 2004, del 19 ottobre 2007 e del 6 ottobre 2010 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di superminimo contrattuale ai dirigenti in base alla decorrenza della loro nomina.

Riepiloghiamo di seguito gli importi che compongono il superminimo contrattuale:

- dal 1° dicembre 1997           154,94
- dal 1° aprile 1998            103,29
- dal 1° gennaio 2000          103,29
- dal 1° luglio 2000           206,58
- dal 1° gennaio 2001          129,11
- dal 1° gennaio 2002          154,94
- dal 1° luglio 2004           275,00
- dal 1° gennaio 2005          125,00
- dal 1° gennaio 2006          120,00
- dal 1° gennaio 2007          150,00
- dal 1° gennaio 2008          150,00
- dal 1° gennaio 2010          100,00
- dal 1° gennaio 2011          150,00

Rinviando ai singoli accordi di rinnovo per il dettaglio dei criteri di corresponsione e di eventuale assorbimento degli importi suddetti, riportiamo nelle tabelle che seguono gli importi dovuti a titolo di superminimo contrattuale per gli anni dal 2002 al 2011:

data nomina dirigente		Superminimo contrattuale			
dal	al	dal 1701/2002	dal 1707/2004	dal 1701/2005	dal 1701/2006
	30/11/97	852,15	1.127,15	1.252,15	1.372,15
01/12/97	31/03/98	697,22	972,22	1.097,22	1.217,22
01/04/98	01/02/00	593,93	868,93	993,93	1.113,93
02/02/00	30/06/00	490,63	765,63	890,63	1.010,63
01/07/00	31/12/00	284,05	559,05	684,05	804,05
01/01/01	31/12/01	154,94	429,94	554,94	674,94
01/01/02	29/06/04	---	275,00	400,00	520,00
30/06/04	31/12/04	---	---	125,00	245,00
01/01/05	31/12/05	---	---	---	120,00
01/01/06	19/10/07	---	---	---	---
20/10/07	31/12/07	---	---	---	---
01/01/08	06/10/10	---	---	---	---
07/10/10	31/12/10	---	---	---	---
01/01/11		---	---	---	---

data nomina dirigente		Superminimo contrattuale			
dal	al	dal 1701/2007	dal 1701/2008	dal 1701/2010	dal 1701/2011
	30/11/97	1.522,15	1.672,15	1.772,15	1.922,15
01/12/97	31/03/98	1.367,22	1.517,22	1.617,22	1.767,22
01/04/98	01/02/00	1.263,93	1.413,93	1.513,93	1.663,93
02/02/00	30/06/00	1.160,63	1.310,63	1.410,63	1.560,63
01/07/00	31/12/00	954,05	1.104,05	1.204,05	1.354,05
01/01/01	31/12/01	824,94	974,94	1.074,94	1.224,94
01/01/02	29/06/04	670,00	820,00	920,00	1.070,00
30/06/04	31/12/04	395,00	545,00	645,00	795,00
01/01/05	31/12/05	270,00	420,00	520,00	670,00
01/01/06	19/10/07	150,00	300,00	400,00	550,00
20/10/07	31/12/07	---	150,00	250,00	400,00
01/01/08	06/10/10	---	---	100,00	250,00
07/10/10	31/12/10	---	---	---	150,00
01/01/11		---	---	---	---

### Articolo 3

#### Indennità di funzione

1. A decorrere dal 1° gennaio 1992, l'indennità di funzione, prevista per il dirigente cui è affidata l'intera responsabilità della gestione dell'azienda, è elevata a Lire 250.000.
2. A decorrere dal 1° gennaio 1993 la stessa indennità è elevata a Lire 300.000, equivalenti a euro 154,94.
3. I due aumenti di Lire 50.000 ciascuno, possono essere assorbiti da eventuali superminimi in essere alle rispettive date di decorrenza.

#### **Articolo 4 Una Tantum**

Riepiloghiamo di seguito gli importi una tantum stabiliti a favore dei dirigenti in forza alla data di stipula degli accordi di rinnovo intervenuti dal 2000 al 2013:

<b>Mese erogazione</b>	<b>Importo lordo in euro</b>	<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Data accordo</b>
Febbraio 2000	774,69	01.04.1999 /31.12.1999	1°febb raio 2000, art. 3
Luglio 2004	2.000,00	01.01.2003 /31.12.2003	29 giugno 2004, art. 3
Novembre 2010	400,00	01.01.2009 /31.12.2009	6 ottobre 2010, art. 3
Aprile 2011	400,00		
Gennaio 2013	1.000,00	01.01.2012 / 31.12.2012	12 dicembre 2012, art. 2
Luglio 2013	700,00	01.01.2013 /31.12.2013	
Dicembre 2013	700,00		

Gli importi una tantum, non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o indennità sostitutiva dello stesso.

## **ALLEGATO B**

LEGGE 29 MAGGIO 1982 N. 297

### **DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA**

(Pubblicata sulla G.U. n. 147 del 31.05.1982)

Art. 1

#### **Modifiche di disposizioni del codice civile**

L'art. 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

**"Art. 2120 - (Disciplina del trattamento di fine rapporto)** - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.



Nell'ipotesi di cui all'art. 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione".

L'art. 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

**"Art. 2121 - (Computo dell'indennità di mancato preavviso)** - L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro".

... omissis ...

## Indice

PARTE PRIMA	Art.1 - Qualifica e suo riconoscimento - Applicabilità del contratto - Controversie Art.2 - Istituzione del rapporto Art.3 - Etica del servizio Art.4 - Prestazione lavorativa del dirigente
PARTE SECONDA	Art.5 - Trattamento economico Art.6 - Aumenti periodici di anzianità Art.7 - Elemento di maggiorazione Art.8 - Retribuzione variabile, mobilità e formazione professionale
PARTE TERZA	Art.9 - Ferie Art.10 - Aspettativa Art.11 - Aggiornamento e formazione professionale Art.12 - Trasferte e missioni Art.13 - Trattamento di infortunio e malattia non da causa di servizio Art.14 - Trattamenti di infortunio e malattia da causa di servizio Art.15 - Maternità e paternità Art.16 - Trasferimento di proprietà dell'azienda Art.17 - Trasferimento del dirigente Art.18 - Responsabilità civili e/o penali connesse alle prestazioni Art.19 - Mutamento di posizione
PARTE QUARTA	Art.20 - Previdenza complementare Art.21 - Previdenza integrativa individuale Art.22 - Assistenza sanitaria integrativa Art.23 - Congedi per la prevenzione medica Art.24 - Norma di rinvio per i contributi ai fondi Art.25 - Dirigenti di prima nomina Art.26 - Dirigente temporaneo
PARTE QUINTA	Art.27 - Controversie individuali di lavoro Art.28 - Collegio arbitrale Art.29 - Commissione di clima sul mobbing Art.30 - Outplacement Art.31 - Politiche attive Art.32 - Interageing Art.33 - Agenzia per il lavoro
PARTE SESTA	Art.34 - Risoluzione del rapporto Art.35 - Preavviso o indennità sostitutiva Art.36 - Trattamento di fine rapporto Art.37 - Indennità in caso di morte Art.38 - Anzianità convenzionale per servizio militare
PARTE SETTIMA	Art.39 - Rappresentanze sindacali aziendali Art.40 - Controversie di applicazione Art.41 - Disposizioni generali Art.42 - Decorrenza e durata

### **Allegato A - TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 1	- Minimo contrattuale mensile
Art. 2	- Superminimo contrattuale
Art. 3	- Indennità di funzione
Art. 4	- Una tantum

### **Allegato B - DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREAVVISO**